

KEPUASAN KERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DILIHAT DARI KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMITMEN PROFESIONAL DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Bandung)

OLEH : NINDYA ARI MURTI (B12.2009.01456)

ABSTRACT

Job satisfaction is very important as a basic foundation for improved auditor performance in achieving corporate goals. Many factors that influence job satisfaction of an auditor, such as organizational commitment and professional commitment. Moreover, motivation is owned by an auditor also has important implications for job satisfaction. Based on the above research took the title "Job Satisfaction in Public Accountant Auditor seen of Organizational Commitment and Professional Commitment with Motivation as Intervening Variables."

Selected population in this study is the auditor who worked in public accounting firm that has been registered in the Directory Indonesian Institute of Certified Public Accountants (IAPI) and located in Bandung in 2012. Sample size used in this study were drawn based on certain criteria, so reached 38 respondents whose data can be used in this study. Tests conducted with the test data is Reliability and validity test, whereas the data analysis in this study is the multiple linear regression analysis using the test T.

Results showed that organizational commitment does not affect motivation, professional commitment affects motivation, organizational commitment does not affect job satisfaction, professional commitment does not affect job satisfaction, motivation affects job satisfaction, organizational commitment does not affect job satisfaction through motivation, professional commitment does not affects job satisfaction through motivation.

Key words : organizational commitment, professional commitment, motivation, and job satisfaction.

PENDAHULUAN

Mayoritas auditor menganggap kepuasan kerja sangat penting sebagai pondasi dasar untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Tingkat kompetensi, profesionalisme, dan komitmen menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kinerja seseorang terhadap bidang yang ditekuninya (Trisnarningsih, 2001 dalam Tranggono dan Kartika, 2008). Komitmen organisasional merupakan nilai yang terdapat pada seseorang untuk loyal terhadap perusahaannya. Selain komitmen organisasional, terdapat komitmen profesional yang juga mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi yang dimiliki oleh seorang auditor juga mempunyai implikasi yang penting terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, belum dapat dipastikan seberapa besar motivasi tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Persoalan tentang komitmen dan kepuasan kerja telah menarik minat banyak peneliti serta terdapat perbedaan antara peneliti yang satu dengan peneliti yang lainnya. Rohman (2009) mengatakan bahwa komitmen *affective* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen *continuance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap lengan

nindya yang semakin hari semakin membesar kepuasan kerja. Selain itu, komitmen *affective* dan komitmen *continuance* berpengaruh negatif dengan keinginan berpindah karyawan. Dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Dewi (2008) menyatakan bahwa variabel ketidakjelasan peran bukanlah variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hanya variabel komitmen organisasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Restuningdiah (2009), komitmen profesional dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Terdapat pengaruh langsung antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. Selain itu, komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan variabel moderator yang memperkuat pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. Variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional auditor berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang kecil dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian tentang komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja menjadi topik yang menarik untuk diangkat. Hubungan yang terjadi antara variabel komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja adalah hubungan langsung (Tranggono dan Kartika, 2008). Dari uraian tersebut, dapat lebih dirinci perumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap motivasi ?
2. Apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap motivasi ?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
5. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja ?
6. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi ?
7. Apakah komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi ?

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

McClelland dalam Lubis (2010) mengemukakan teori motivasi berprestasi yang menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh individu maka semakin tinggi pula keinginan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. McClelland memusatkan perhatiannya pada tiga kebutuhan manusia yaitu prestasi (*need for achievement*), afiliasi (*need for affiliation*), dan kekuasaan (*need for power*).

Herzberg (1950) mengemukakan teori higiene yang mengatakan bahwa kepercayaan seseorang dengan profesinya merupakan hubungan dasar dan perilakunya terhadap profesinya menjadi penentuan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut.

Komitmen Organisasional

Menurut Lubis (2010), komitmen organisasi merupakan ukuran sampai sebesar apa seseorang karyawan mendukung suatu organisasi tertentu dan menjalankan tujuan-tujuannya, serta berkeinginan bertahan dengan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi juga merupakan nilai personal. Komitmen organisasional dapat didefinisikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Komitmen Profesional

Aranya *et al.* (1980) dalam Lubis (2010) mendefinisikan komitmen profesional sebagai suatu keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari profesi, suatu keinginan untuk melaksanakan segala bentuk usaha dengan kesungguhan guna kepentingan profesi, serta sebuah kemauan untuk memelihara dan menjaga keanggotaan dalam profesinya. Setiap individu harus dapat memperhatikan dan melaksanakan etika profesional sesuai dengan kode etik yang berlaku untuk dapat berperilaku positif. Etika profesional adalah nilai standard yang dibuat dengan tujuan praktis dan idealistik sehingga mendorong perilaku individu yang ideal untuk memiliki sikap realistik dan dapat bertanggung jawab secara hukum mengenai perilaku seorang profesional.

Motivasi

Kreitner dan Kinicki (2005) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses psikologis untuk meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada suatu tujuan tertentu. Motivasi melibatkan suatu proses psikologis untuk mencapai puncak keinginan dan maksud seorang individu untuk berperilaku dengan cara tertentu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada diri seorang karyawan akan muncul ketika individu tersebut menganggap pekerjaannya sebagai nilai-nilai yang memuaskan (*fulfilling values*) yang dianggap penting oleh individu tersebut (Locke, 1976 dalam Rohman, 2009). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan terjadi ketika individu itu gagal memenuhi nilai-nilai terkait pekerjaan (*job-related values*) dengan alasan apa pun.

Komitmen Organisasional mempengaruhi Motivasi

Komitmen organisasional merupakan perpaduan antara sikap dengan perilaku. Sedangkan motivasi yaitu sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang memberi dampak pada individu untuk bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu (Armstrong, 1994 dalam Tranggono dan Kartika, 2008). Dengan adanya komitmen organisasional pada seseorang, akan muncul motivasi dalam dirinya untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai usaha mewujudkan tujuan bersama, sebagai akibat bahwa komitmen tersebut dapat terwujud.

Komitmen Profesional mempengaruhi Motivasi

Komitmen profesional juga dapat diartikan sebagai tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesional mendasari perilaku, sikap, dan orientasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya. Sedangkan motivasi adalah situasi pada diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk menjalankan hal-hal tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian, komitmen profesional akan mempengaruhi motivasi menjadi seorang profesional sejati sebagai suatu kebanggaan dalam suatu asosiasi profesi (Tranggono dan Kartika, 2008).

Komitmen Organisasional mempengaruhi Kepuasan Kerja

Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai sebuah keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi. Suatu keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, suatu kemauan untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi (Aranya, 1981 dalam Tranggono dan Kartika, 2008). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja merupakan dua sisi yang sering dijadikan pertimbangan saat mengkaji pergantian akuntan yang bekerja (Poznanski dan Blane, 1997).

dalam Tranggono dan Kartika, 2008). Beberapa riset terdahulu mengemukakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Komitmen Profesional mempengaruhi Kepuasan Kerja

Komitmen profesional dapat diartikan sebagai : (a) Suatu keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai atas suatu profesi, (b) Suatu keinginan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (c) Sebuah kemauan untuk menjaga keanggotaan dalam organisasinya (Aranya *et al.* 1981 dalam Tranggono dan Kartika, 2008). Sedangkan kepuasan kerja yaitu suatu perilaku umum atas pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya kompensasi yang diterima karyawan dan banyaknya yang dipercayai terhadap sesuatu yang semestinya diterima (Robbins, 1996). Norris dan Neibuhr (1984) dalam Tranggono dan Kartika (2008) dengan hasil risetnya mengatakan bahwa profesionalisme memiliki korelasi positif dengan komitmen dan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Motivasi mempengaruhi Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja adalah perasaan suka ataupun tidak suka atas pekerjaan yang dijalannya. Perasaan suka dan tidak suka ini terjadi karena pada saat karyawan bekerja, mereka mengikutsertakan keinginan, kebutuhan, dan pengalaman dari masa lalu yang membentuk harapan kerja mereka. Tingkat harapan kerja dengan kepuasan kerja tersebut berbanding lurus, makin tinggi harapan kerja dapat terpenuhi, maka makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan satu bagian yang tidak dapat dipisahkan serta seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Seorang individu yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja, tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan perasaan suka cita. Hal inilah yang mayoritas menyebabkan seorang individu tidak berhasil dalam kariernya. Deskripsi yang tepat tentang korelasi ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang munculnya rasa kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan rasa keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadikannya sebagai motivasi dapat tercapai (Tranggono dan Kartika, 2008).

Komitmen Organisasional mempengaruhi Kepuasan Kerja melalui Motivasi

Seorang individu yang ikut serta dalam suatu organisasi pastinya mempunyai keinginan, kebutuhan, dan pengalaman dari masa lalu yang dapat membuatnya memiliki harapan kerja, dan berusaha mencapai tujuan bersama dengan organisasinya. Untuk dapat ikut serta dan berprestasi maksimal, maka seorang karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya. Komitmen organisasional timbul apabila harapan kerja dapat dipenuhi oleh organisasi dengan baik. Kemudian harapan kerja inilah yang dapat menumbuhkan kepuasan kerja seorang karyawan. Tingkat kepuasan kerja menunjukkan kesesuaiannya dengan harapan kerja yang menjadikannya sebagai motivasi kerja (Tranggono dan Kartika, 2008).

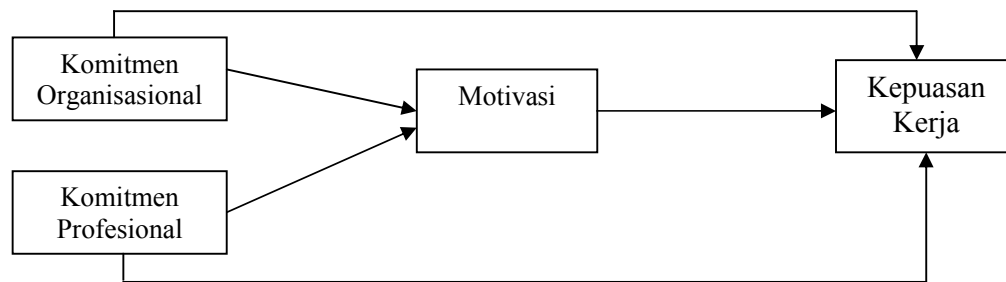
Menurut Reksohadiprodjo (1990) dalam Tranggono dan Kartika (2008), motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk menjalankan aktivitas-aktivitas tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan yang ia kehendaki. Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dari dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi yang ada pada diri seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja.

Komitmen Profesional mempengaruhi Kepuasan Kerja melalui Motivasi

Komitmen profesional merupakan persepsi yang berisi tentang loyalitas, tekad dan harapan seorang individu yang dibatasi oleh sistem atau norma yang membuat individu tersebut untuk berperilaku dan bekerja sesuai aturan-aturan tertentu dalam upaya melaksanakan profesinya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990 dalam Tranggono dan Kartika, 2008). Hal ini dapat membuat komitmen profesional sebagai suatu hal yang mendorong motivasi dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Karena motivasi adalah gagasan yang mengawali gerakan, sesuatu yang menjadikan individu untuk bertindak atau berperilaku dengan prosedur tertentu (Armstrong, 1994 dalam Tranggono dan Kartika, 2008).

Kepuasan kerja akan meningkat apabila motivasi kerjanya yang berupa kemauan dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Penghargaan (reward) sesuai profesinya yang diberikan dari organisasi tempat individu tersebut bekerja akan dianggap sebagai kompensasi karena telah memperhatikan kebutuhan dan pengharapan kerja mereka. Dengan begitu, apabila seorang auditor memiliki komitmen profesional terhadap organisasinya maka hal itu dapat mengarahkan atau menumbuhkan motivasi secara profesional, dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan menimbulkan kepuasan kerja (Tranggono dan Kartika, 2008).

GAMBAR 1
Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Pengumpulan Data dan Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* yaitu pemilihan sampel bertujuan (Indriantoro dan Supomo, 2002), yang informasinya diperoleh dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Pertimbangan disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian, dalam hal ini adalah komitmen organisasional dan profesional. Penyebaran kuesioner dilakukan secara tidak proporsional karena menekankan pada homogenitas karakteristik elemen-elemen pada masing-masing KAP, maka penulis menyebarkan kuesioner ke seluruh KAP dengan jumlah yang sama yaitu 10. Sampel dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik Bandung dengan kriteria responden minimal telah bekerja selama satu tahun dan melakukan fungsi pengauditan atas laporan keuangan yang diterbitkan oleh perusahaan terbuka.

Definisi Operasional

a. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan

tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Wiener dalam Tranggono dan Kartika, 2008).

b. Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat kesetiaan individu terhadap profesinya seperti yang telah dianggap oleh individu tersebut (Tranggono dan Kartika, 2008).

c. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan yang dapat memberikan dorongan pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku tertentu. Motivasi menjadikan seseorang untuk berbuat sesuatu sesuai dengan tujuan organisasinya.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat puas atau tidaknya seorang individu terhadap kedudukan dalam profesi yang digelutinya dibandingkan dengan teman seprofesinya yang lain.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif yaitu suatu analisis data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang telah diolah ke dalam bentuk angka-angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0. Analisa kuantitatif melalui beberapa tahap uji :

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi nama KAP, lama bekerja, umur, jenis kelamin, pendidikan, dan jabatan di KAP. Pengukuran deskriptif pada dasarnya memaparkan secara numerik ukuran tendensi sentral, dispersi, dan distribusi suatu data (Trihendradi, 2012).

Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data digunakan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan yaitu berupa kuesioner sudah benar-benar mampu mengukur masing-masing konsep yang digunakan. Pengujian kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam uji validitas, metode yang digunakan adalah metode analisis faktor yang memiliki syarat yaitu nilai *Kaiser-Meyer-Olkin of sampling adequacy* (KMO MSA) harus di atas 0,5. Kemudian kuesioner dikatakan valid apabila nilai *loading factor* lebih besar dari 0,4 (Wahyono, 2006).

Setelah dilakukan uji validitas, item-item dari variabel yang terbukti valid diuji kembali melalui uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama dan jika dilakukan pengukuran kembali dari waktu ke waktu oleh orang lain. Pengujian ini menggunakan metode *one shot* yaitu pengujian yang dilakukan hanya satu kali saja. Instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6 (Wahyono, 2006).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa dalam penelitian yang dihasilkan memiliki distribusi normal serta tidak terdapat multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Apabila ketiganya lulus uji, maka pengujian regresi berganda telah terpenuhi. Uji autokorelasi tidak dilakukan karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *crossection* (silang waktu), bukan merupakan data yang berasal dari beberapa

periode yang berurutan (*time series*), sehingga masalah auokorelasi relatif jarang terjadi karena gangguan pada observasi yang berbeda berasal dari individu atau kelompok yang berbeda.

Analisis dan Pengujian Hipotesis

Untuk menganalisis pengaruh hubungan antara komitmen organisasional atau komitmen profesional terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening maka digunakanlah uji regresi berganda, analisis jalur, dan uji statistik T. Dengan melakukan uji analisis tersebut, peneliti dapat menyimpulkan apakah hipotesis-hipotesis yang telah dijelaskan tadi diterima atau ditolak. Persamaan regresi untuk menguji hipotesis-hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

$$M = b_1 KO + b_2 KP + E_1 \quad (1)$$

$$KK = b_1 KO + b_2 KP + b_3 M + E_2 \quad (2)$$

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Pengumpulan data dilakukan dengan pengiriman kuesioner secara langsung kepada responden. Pembagian kuesioner dilakukan pada bulan Januari 2013 dengan proses pengumpulan kurang lebih satu bulan yaitu sampai dengan bulan Februari 2013. Dari 110 kuesioner yang dikirimkan, kuesioner yang kembali sebanyak 38 kuesioner dengan tingkat responden 100% dari 38 kuesioner yang kembali semuanya dapat diolah dan dianalisa.

Statistik Deskriptif

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini sesuai dengan judul penelitian meliputi komitmen organisasional, komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja dengan statistik deskriptif sebagai berikut :

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO	38	27	56	40.95	5.765
KP	38	55	81	65.53	5.505
M	38	31	50	37.29	3.890
KK	38	11	20	14.82	2.216
Valid N (listwise)	38				

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel komitmen organisasi rata-rata total jawaban responden adalah 40,95 dan standar deviasi 5,765. Untuk variabel komitmen profesional rata-rata total jawaban sebesar 65,53 dan standar deviasi 5,505. Variabel motivasi memiliki rata-rata total jawaban 37,29 dengan standar deviasi 3,890. Dan pada variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata 14,82 dengan standar deviasi 2,216.

Hasil Uji Validitas

Dari hasil pengolahan SPSS 16.0 pada uji validitas didapatkan hasil ada delapan indikator yang tidak valid, sehingga delapan indikator tersebut harus dihilangkan pada penghitungan

selanjutnya. Delapan indikator tersebut adalah X1.6, X2.6, X2.7, X2.9, X2.12, X2.13, X2.14, dan X2.16.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Suatu alat pengukur dikatakan reliabel jika nilai koefisien Alpha cronbach di atas 0,6 ($\alpha > 0,6$). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas :

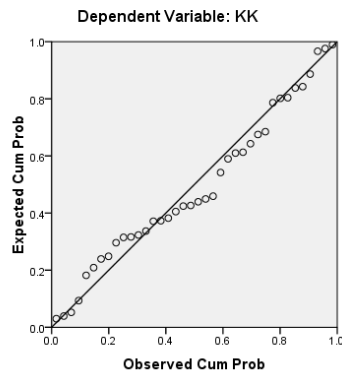
No	Indikator	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Komitmen Organisasional	.850	Reliabel
2.	Komitmen Profesional	.840	Reliabel
3.	Motivasi	.802	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	.748	Reliabel

Berdasarkan angka-angka koefisien alpha cronbach di atas, dapat dilihat bahwa α hitung dari masing-masing item lebih besar dari 0,6. Maka disimpulkan bahwa semua variabel di atas adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar di atas diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji multikolinearitas

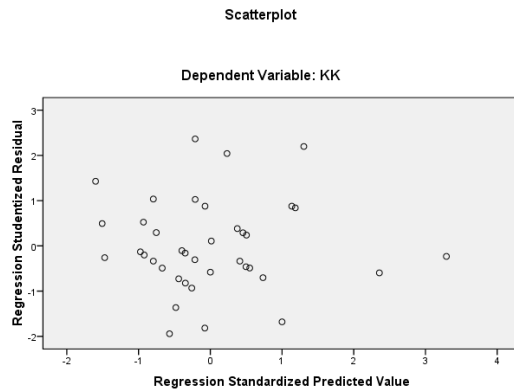
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KO	.775	1.290
	KP	.451	2.218
	M	.447	2.235

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan hasil tersebut maka tidak terjadi multikolinearitas karena $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$.

c. Uji heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik hasil penelitian, deteksi yang ada adalah penyebaran, dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi yang terjadi adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Ketujuh hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya akan diuji menggunakan uji regresi analisis jalur dan uji statistik T. Hasil dari pengolahan data dapat dilihat dari gambar berikut ini :

Uji Hipotesis I

Nilai *standardized coefficient beta* untuk variabel komitmen organisasional pada tabel 4.19 adalah 0,154. Nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikansi ($0,228 > 0,05$). Hasil uji menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak signifikan terhadap motivasi atau dengan kata lain komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap motivasi. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa **hipotesis I (H1) ditolak**.

Uji Hipotesis II

Pada tabel 4.19, nilai *standardized coefficient beta* dari variabel komitmen profesional adalah sebesar 0,663. Nilai probabilitas lebih kecil dari nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen profesional signifikan terhadap motivasi atau dengan kata lain komitmen profesional berpengaruh terhadap motivasi. Dengan demikian, maka **hipotesis II (H2) diterima**.

Uji Hipotesis III

Dari keterangan pada tabel 4.20, nilai *standardized coefficient beta* variabel komitmen organisasional adalah 0,180. Nilai probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi ($0,170 > 0,05$). Hasil uji tersebut menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja atau dengan kata lain komitmen organisasional tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian, **hipotesis III (H3) ditolak**.

Uji Hipotesis IV

Nilai *standardized coefficient beta* variabel komitmen profesional adalah 0,154. Nilai probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi ($0,367 > 0,05$). Hasil uji tersebut menyatakan bahwa komitmen profesional tidak signifikan terhadap kepuasan kerja atau dengan kata lain komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, **hipotesis IV (H4) ditolak**.

Uji Hipotesis V

Nilai *standardized coefficient beta* dari variabel motivasi adalah 0,528. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari nilai signifikansi ($0,04 < 0,05$). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Dengan demikian, **hipotesis V (H5) diterima.**

Uji Hipotesis VI

Variabel motivasi dapat disebut intervening jika persamaan komitmen organisasional secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, persamaan komitmen organisasional secara signifikan mempengaruhi motivasi, dan persamaan motivasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini hanya pengaruh motivasi saja yang signifikan dengan kepuasan kerja, sedangkan persamaan komitmen organisasional tidak signifikan dengan kepuasan kerja serta persamaan komitmen organisasional juga tidak signifikan dengan motivasi. Maka dari itu, uji komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening tidak dapat dilakukan. Dengan demikian, **hipotesis VI (H6) ditolak.**

Uji Hipotesis VII

Variabel motivasi dapat disebut intervening jika persamaan komitmen profesional secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, persamaan komitmen profesional secara signifikan mempengaruhi motivasi, dan persamaan motivasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini terdapat persamaan yang tidak signifikan, yaitu persamaan komitmen profesional tidak signifikan dengan kepuasan kerja. Maka dari itu, uji komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening tidak dapat dilakukan. Dengan demikian, **hipotesis VII (H7) ditolak.**

PEMBAHASAN

Komitmen organisasional tidak signifikan terhadap motivasi auditor. Secara teoritis, adanya komitmen organisasional pada seseorang, akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama, sebagai konsekuensi bahwa komitmen tersebut dapat terwujud atau tercapai. Namun dari hasil pengolahan data mengindikasikan tidak berpengaruhnya komitmen organisasional terhadap motivasi, sehingga dalam hal ini komitmen organisasional belum mampu mempengaruhi motivasi pada auditor. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengisian kuesioner yang menyatakan bahwa terjawabnya salah satu indikator dalam komitmen organisasi yaitu responden mudah terikat dengan organisasi lain mempunyai tanggapan dari responden yang menyatakan setuju dengan persentase sebesar 21,05%, sangat setuju sebesar 2,6%, tidak pasti sebesar 50%, dan sisanya yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebesar 21,05% dan 5,3%. Dari hasil persentase dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden masih mempunyai ketidakpastian untuk terikat dengan organisasi lain atau dengan kata lain, tingkat komitmen organisasi pada diri responden kurang kuat sehingga motivasi untuk membangun organisasinya agar lebih maju menjadi terabaikan. Jadi penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008).

Komitmen profesional signifikan terhadap motivasi auditor. Artinya apabila komitmen profesional auditor ditingkatkan, maka akan meningkatkan motivasi auditor. Sikap loyalitas auditor terhadap profesinya yang mendasari perilaku, sikap, dan orientasi profesionalnya dapat memotivasi dirinya untuk menjalani pekerjaannya dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai profesi auditor. Hal ini tercermin dari salah satu indikator yang menyatakan bahwa ada dorongan untuk melihat auditor yang idealis dengan pekerjaannya dengan persentase tertinggi ada pada pernyataan setuju sebesar 60,5%, sehingga responden menjadi termotivasi

untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang ia lakukan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Tranggono dan Kartika (2008).

Di samping tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi, komitmen organisasional juga tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja auditor. Padahal secara teori, suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai dari Kantor Akuntan Publik, suatu tekad auditor untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan Kantor Akuntan Publik, dan juga keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam Kantor Akuntan Publik tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang auditor dalam menjalankan profesinya. Akan tetapi, dalam hasil pengolahan data mengindikasikan bahwa komitmen organisasional belum mempengaruhi kepuasan kerja auditor, hal ini ditunjukkan oleh hasil pengisian responden yang memperoleh hasil bahwa ketidakinginan responden untuk pindah dari organisasi sangat sedikit dengan persentase sangat setuju sebesar 13,2%, setuju sebesar 34,2%, tidak pasti sebesar 36,8%, tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebesar 15,8% dan 0%. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa keinginan untuk bertahan dengan keanggotaannya dalam organisasi tersebut masih rendah dengan jawaban tertinggi responden yang berada pada jawaban tidak pasti atau ragu-ragu sehingga hal ini menimbulkan kepuasan kerja yang rendah pula. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Restuningdiah (2009).

Selain itu, auditor mempunyai tingkat komitmen profesional yang rendah. Komitmen profesional tidak signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Hal ini tidak sesuai dengan teorinya, apabila seorang auditor mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai profesi auditor, berusaha secara sungguh-sungguh demi kepentingan profesinya dan memelihara keanggotaan sebagai seorang auditor, maka akan berpengaruh pada semakin besarnya kepuasan kerja auditor tersebut. Namun dalam hasil pengolahan data, peningkatan komitmen profesional dalam diri seorang auditor tidak mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja auditor, hal ini ditunjukkan oleh hasil pengisian responden yang memperoleh hasil bahwa responden yang menjawab pertanyaan tentang tetap bekerja sebagai auditor walaupun gaji mereka dipotong untuk keperluan tugas auditor masih rendah yaitu dengan persentase sangat tidak setuju sebesar 13,2%, tidak setuju sebesar 21,05%, tidak pasti sebesar 47,4%, setuju sebesar 18,4%, dan sangat setuju sebesar 0%. Jadi dapat diperoleh kesimpulan bahwa tingkat loyalitas responden dalam berkomitmen masih minim, dibuktikan dengan persentase yang menjawab setuju hanya sebesar 18,4%, oleh karena itu kepuasan kerja pun akan sulit didapat. Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Restuningdiah (2009).

Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor. Artinya apabila motivasi auditor ditingkatkan, maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja auditor. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang merupakan harapan kerja karyawan. Seseorang yang tidak termotivasi dalam bekerja tidak dapat menjalani pekerjaannya dengan sepenuh hati. Hal inilah yang sering menjadikan seseorang tidak berhasil dalam kariernya. Gambaran yang akurat tentang hubungan ini tercermin dalam hasil pengisian kuesioner yang mendeskripsikan bahwa pekerjaan yang dilakukan responden memotivasi dirinya untuk melakukan yang terbaik sehingga timbul kepuasan terhadap profesinya dengan persentase sangat setuju sebesar 10,5%, setuju sebesar 73,7%, tidak pasti sebesar 13,2%, tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebesar 2,6% dan 0%. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan responden terhadap pekerjaannya sangat tinggi dengan mayoritas responden yang menjawab setuju sebesar 73,7%. Sehingga kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan akan menjadi motivasi kerja terpenuhi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tresnaningsih (2003) dalam Tranggono dan Kartika (2008).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja auditor melalui motivasi tidak dapat diuji. Hal ini karena terdapat persamaan komitmen organisasional yang tidak signifikan dengan motivasi serta persamaan komitmen organisasional yang tidak signifikan dengan kepuasan kerja, sehingga uji ini tidak dapat dilanjutkan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tranggono dan Kartika (2008).

Hasil penelitian ini juga memberi kesimpulan bahwa komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja auditor melalui motivasi tidak dapat diuji kebenarannya. Hal ini disebabkan oleh adanya persamaan yang tidak signifikan antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja sehingga uji hipotesis komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi tidak dapat dilanjutkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tresnaningsih (2003).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Interaksi antara komitmen organisasional tidak signifikan dengan motivasi. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi sebesar 0,228. Artinya peningkatan atau penurunan komitmen organisasional pada diri seorang auditor tidak mempengaruhi motivasinya.
2. Interaksi antara komitmen profesional signifikan dengan motivasi, ditunjukkan oleh perolehan nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya apabila komitmen profesional dalam diri seorang auditor meningkat maka motivasi auditor pun ikut meningkat pula.
3. Hubungan antara komitmen organisasional tidak signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan signifikansi sebesar 0,170. Artinya peningkatan atau penurunan komitmen organisasional dalam diri seorang auditor tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya.
4. Hubungan antara komitmen profesional tidak signifikan dengan kepuasan kerja, ditunjukkan oleh signifikansi sebesar 0,367. Artinya peningkatan atau penurunan komitmen profesional yang dimiliki seorang auditor tidak berpengaruh terhadap naik atau turunnya kepuasan kerja dalam diri auditor tersebut.
5. Interaksi antara motivasi signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai perolehan signifikansi sebesar 0,04. Artinya apabila motivasi dalam diri seorang auditor meningkat maka kepuasan kerja auditor akan meningkat pula.
6. Komitmen organisasional tidak terbukti mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini karena terdapat persamaan komitmen organisasional yang tidak signifikan dengan motivasi serta persamaan komitmen organisasional yang tidak signifikan dengan kepuasan kerja sehingga uji motivasi sebagai variabel intervening tidak dapat dilanjutkan.
7. Komitmen profesional tidak terbukti mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini karena terdapat persamaan komitmen profesional yang tidak signifikan dengan kepuasan kerja sehingga uji motivasi sebagai variabel intervening tidak dapat dilanjutkan.

Saran

Penelitian selanjutnya dapat memperluas daerah penelitian tidak hanya di Bandung, sehingga penelitian diperoleh sampel yang lebih besar dan diharapkan dapat mendapatkan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian selanjutnya dapat mengambil sampel pada auditor yang bekerja pada perusahaan-perusahaan atau instansi pemerintah. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel intervening lainnya seperti kompensasi.